

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini perusahaan banyak menghadapi masalah di bidang perekonomian khususnya dalam ketenagakerjaan, Setiap perusahaan memiliki persaingan, kunci untuk bertahan dalam persaingan saat ini ialah pada kinerja sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan perusahaan tidak dapat dilaksanakan. Karena adanya hal tersebut maka sumber daya manusia pada perusahaan harus dikelola dan dipertahankan secara professional agar dapat mencapai tujuan bersama perusahaan dan juga memenuhi kebutuhan dari karyawan. Berdasarkan pendapat dari Mangkunegara, 2015:1 dalam Sa'adah & Prasetio, (2018) Sumber daya manusia merupakan unsur yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Haholongan, (2018) mengemukakan tiga alasan pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan: alasan pertama adalah manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif perusahaan. Kedua, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi organisasi. Terakhir adalah sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang

diharapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku tujuan pembangunan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap tujuan yang dicapai suatu organisasi. Salah satu pengelolaan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan adalah pengelolaan terhadap tingkat turnover intention pada diri karyawan yang akan menyebabkan aksi turnover yang sesungguhnya.

Pada suatu perusahaan mempunyai suatu tantangan dalam membenahi atau mengatur, salah satunya yaitu *turnover intention*, *job stress*, dan *job satisfaction* yang akan menjadi pembahasan dalam proposal ini. Menurut Saeka & Suana, (2016), pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi merupakan suatu fenomena penting untuk sebuah organisasi, pergantian karyawan bisa berdampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan memberikan pengaruh kurang baik bagi organisasi. *Turnover intention* merupakan kondisi dalam diri atau niat seorang karyawan yang ingin keluar dari organisasi karena adanya adanya faktor yang mendukung seperti, ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya Handaru et al., (2021). *Turnover intention* yang

tinggi mampu menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang. Menurut Setiawan & Harahap, (2016), *Turnover intention* akan berdampak negatif bagi perusahaan karena akan menciptakan kondisi ketidakstabilan tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Oleh karena itu perlu dilakukan deteksi sedini mungkin tentang penyebab dan pengaruh (Variabel) yang mendukung karyawan untuk keluar atau berpindah dari tempat kerjanya (*Turnover Intention*).

Berdasarkan penelitian tentang *job stress* terhadap *job satisfaction* pada penelitian terdahulu ditemukan adanya gap riset. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sriathi, (2019) menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Hanim Maslatifa, (2016) dan Rauan et al., (2019), Namun hasil penelitian dari Kurniati et al., (2019) dan Yani et al., (2016) menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention* adalah *job stress*. Menurut Haholongan, (2018) *Turnover intention* yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang *job stress* merupakan salah satu indikasi

yang menyebabkan adanya *turnover intention* pada perusahaan. Sehingga *job stress* merupakan tekanan karyawan yang ada dalam perusahaan. Stres adalah reaksi merugikan yang orang miliki terhadap tekanan berlebihan yang ditempatkan kepada mereka dari tuntutan, kendala, atau peluang yang luar biasa Robbins & Coulter, (2016).

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang Hasibuan, (2000). Pendapat ini didukung oleh Nasution, (2017) mendefenisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stres dapat disebabkan oleh faktor personal dan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang disebut stresor. Jelas, perubahan apapun terkait pribadi atau pekerjaan memiliki potensi untuk menyebabkan stres karena dapat melibatkan tuntutan, kendala, atau peluang Robbins & Coulter, (2016).

Berdasarkan penelitian tentang stres kerja terhadap *turnover intention* pada penelitian terdahulu ditemukan adanya gap riset. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution, (2017) dan Mawadati & Saputra, (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama ditunjukkan dalam penelitian Haholongan, (2018) dan Sa'adah & Prasetio, (2018). Namun hasil penelitian yang dikemukakan oleh Wulansari, (2017) dan Rizky et al., (2021)

menunjukkan hasil yang berbeda bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasional diyakini tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaan mereka Rarasanti & Suana, (2016). Menurut Andriawan & Games, (2019) Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar, Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain. Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang terdapat pada penelitian terdahulu ditemukan adanya gap riset. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sentana & Surya, (2017) dan Basri, (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hasil yang sama yang ditunjukkan penelitian oleh Monica & Putra, (2017) dan Lestari & Mujiati, (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyanto & Selvi, (2017) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian tentang *job stress* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi yang terdapat pada penelitian terdahulu ditemukan adanya gap riset. Hasil Kurniati et al., (2019) menunjukkan *job satisfaction* memediasi *job stress* terhadap *turnover intention*, hasil yang sama yang ditunjukkan penelitian oleh Yani et al., (2016) dan Noeary et al., (2020). Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Nyoman et al., (2022) menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak memediasi *job stress* terhadap *turnover intention*.

Fenomena yang mendasari penelitian dengan judul pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT Teh Kartini Nasional cabang Surabaya dengan melakukan wawancara langsung kepada beberapa karyawan. Berdasarkan wawancara tidak terstruktur dari beberapa karyawan terdapat fenomena yang sejalan dengan penelitian yaitu kinerja suatu perusahaan yang telah bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Adanya faktor yang menyebabkan *turnover intention* dalam perusahaan, seperti adanya tekanan kerja, tuntutan kerja dan target yang diberikan pada karyawan sales PT Kartini Teh Nasional cabang Surabaya yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Namun kepuasan kerja karyawan sales pada PT Kartini Teh

Nasional cabang Surabaya sangat baik adanya kompensasi gaji bagi karyawan yang menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan, selain itu adanya kepercayaan, keamanan kerja dan hubungan antar karyawan dengan supervisor tiap daerah sangat baik.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *job stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*?
2. Apakah *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention* ?
4. Apakah *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction*.
2. Menganalisis pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*.
3. Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.
4. Menganalisis pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel interening

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah bukti empiris dan pengetahuan tentang *job stress* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* di PT Kartini Teh Nasional cabang Surabaya.

2. Manfaat Praktis

Proposal penelitian ini diharapkan dapat menambah menambah pengetahuan dan sumber informasi kepada pembaca terkait dengan pengaruh *job stress* terhadap *turnover intenion* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening sehingga bisa dijadikan sebagai salah satu masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kepuasan karyawan PT Kartini Teh Nasional.

3. Manfaat Peneliti

Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang terkait dalam bidang manajemen SDM.